



*Incidencia de los factores personales y organizacionales en el ausentismo laboral registrado durante el año 2021, en la Coordinación Zonal 7 Salud, Cantón Loja*

*Incidence of personal and organizational factors in registered absenteeism during the year 2021, in the Zonal Coordination 7 Health, Loja Canton*

*Incidência de fatores pessoais e organizacionais no absenteísmo registrado durante o ano de 2021, na Coordenação de Saúde Zonal 7, Cantón Loja*

Laura Cecilia Mogrovejo-León

[laura.mogrovejo@unl.edu.ec](mailto:laura.mogrovejo@unl.edu.ec)

<https://orcid.org/0009-0008-7931>

Jimena Elizabeth Benítez-Chiriboga

[jimena.benitez@unl.edu.ec](mailto:jimena.benitez@unl.edu.ec),

<https://orcid.org/0000-0002-2773-6080>

**Correspondencia:** [laura.mogrovejo@unl.edu.ec](mailto:laura.mogrovejo@unl.edu.ec)

Ciencias de la Salud.  
Artículo de Investigación.

\* **Recibido:** 23 de enero de 2023 \* **Aceptado:** 12 de febrero de 2023 \* **Publicado:** 10 de marzo de 2023

1. Universidad Nacional de Loja
2. Universidad Nacional de Loja



## Resumen

La presente investigación estudia las posibles causas personales u organizacionales que inciden en el ausentismo laboral en la Coordinación Zonal 7 Salud, del cantón Loja, en el periodo 2021, con un enfoque científico, deductivo, inductivo, estadístico y descriptivo, lo que permite caracterizar el absentismo a través de datos cuantitativos y cualitativos, extraídos de los empleados de la coordinación zonal; analizándose factores personales como: sexo, estado civil, edad, nivel de estudios, entre otros; y factores organizacionales como son: mayor frecuencia en el nivel operativo por el contacto directo con los usuarios, calidad del servicio, relaciones interpersonales, clima laboral y permanencia en la institución. Encontrándose que las enfermedades crónicas o pasajeras representan la mayor causa de ausentismo en la institución de salud.

**Palabras Clave:** Ausentismo laboral; factores personales; factores organizacionales; calidad del servicio; clima laboral.

## Summary

The present investigation studies the possible personal or organizational causes that affect the absenteeism in the Zonal Coordination 7 Health, of the canton Loja, in the period 2021, with a scientific, deductive, inductive, statistical and descriptive approach, this allows to characterize absenteeism through quantitative and qualitative data, extracted from the employees of the zonal coordination; analyzing personal factors such as: sex, marital status, age, level of education, among others; and organizational factors such as: greater frequency at the operational level due to direct contact with users, quality of service, interpersonal relationships, work environment and permanence in the institution. It is found that chronic or transient diseases represent the greatest cause of absenteeism in the health institution.

**Keywords:** Absenteeism; personal factors; organizational factors; quality of service, work environment.

## Resumo

A presente investigação estuda as possíveis causas pessoais ou organizacionais que afetam o absentismo no trabalho na Coordenação Zonal 7 Saúde, do cantão de Loja, no período de 2021, com abordagem científica, dedutiva, indutiva, estatística e descritiva, que permite caracterizar o

absenteísmo por meio de dados quantitativos e qualitativos, extraídos dos funcionários da coordenação zonal; analisando fatores pessoais como: sexo, estado civil, idade, escolaridade, entre outros; e fatores organizacionais como: maior frequência no nível operacional devido ao contato direto com os usuários, qualidade do serviço, relacionamento interpessoal, ambiente de trabalho e permanência na instituição. A constatação de que as doenças crônicas ou temporárias representam a maior causa de absenteísmo na instituição de saúde.

**Palavras-chave:** absentismo laboral; fatores pessoais; fatores organizacionais; qualidade de serviço; ambiente de trabalho.

## **Introducción**

En el campo de la administración pública el ausentismo o absentismo laboral es un fenómeno que, al margen de cualesquiera de las causas que lo produzcan, ocupa un sitio muy importante en la disminución de la calidad de los servicios que se ofrecen a la comunidad.

En el caso del servicio de salud la situación es mucho más delicada pues de por medio está el bienestar de la población. En tal circunstancia la inasistencia al trabajo en el tiempo en que debía estar el empleado o funcionario, depende de factores personales, mismos que pueden ser voluntarios o involuntarios; y, otros obedecen a factores provenientes de la cultura organizacional existente en la institución.

Ante ello, es importante establecer estrategias y un plan de mejoramiento que contribuya a minimizar esta situación en las instituciones, con una visión psicosociológica, sin deslindar variables de carácter económico, enfocándose en el análisis de la incidencia de las condiciones de comportamiento, predisposición para el trabajo, conciencia y autoestima, en contrapeso con la motivación, el estímulo y el clima laboral; Además, es necesario determinar los factores asociados a las condiciones de salud, competencias, habilidades, destrezas y experiencia laboral, mismos que se abordaron con un enfoque descriptivo – explicativo, para determinar la información extraída desde la coordinación zonal 7, lo que permitió identificar los impactos tecnológicos, financieros, humanos y organizacionales que son inherentes a la calidad de los servicios de salud.

El ausentismo afecta con mucha frecuencia la gestión diaria del recurso humano de la Coordinación Zonal 7 Salud y es una causa de reajustes en los procesos, programación y cambios repentinos en las actividades asistenciales y administrativas programadas, mostrándose poca eficacia y eficiencia

en el resultado y atención al usuario, disminuyendo ostensiblemente la calidad del servicio prestado.

Es importante señalar que esta investigación se inscribe en el objetivo para el desarrollo sostenible número 3 que dice “Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades” lo cual implica comprometerse a mejorar ostensiblemente en el desempeño personal y de los equipos de trabajo de la dependencia regional, hospitales y centros de salud.

Marco Teórico

La Constitución de la República del Ecuador establece en el artículo Art. 33 que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

En el artículo 227 de nuestra carta magna señala que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

El artículo 229 señala que serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

Por otro lado, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) señala en el artículo 50 que la aplicación de la presente Ley, en lo relativo a la administración del talento humano y remuneraciones, estará a cargo de los siguientes organismos: a) Ministerio de Relaciones Laborales actualmente Ministerio de Trabajo; y b) Unidades de Administración del Talento Humano de cada

entidad, institución, organismo o persona jurídica de las establecidas en el artículo 3 de la presente Ley.

En el artículo 41 establece que toda servidora o servidor público que incumpliere sus obligaciones o contraviniera las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos, así como las leyes y normativa conexas, incurrirá en responsabilidad administrativa que será sancionada disciplinariamente, sin perjuicio de la acción civil o penal que pudiere originar el mismo hecho. La sanción administrativa se aplicará conforme a las garantías básicas del derecho a la defensa y el debido proceso.

El Ministerio de Salud Pública conforme a lo estipulado en el Estatuto Orgánico Sustitutivo de Gestión Organizacional por Procesos, tiene como misión ejercer como Autoridad Sanitaria Nacional, la rectoría, regulación, planificación, coordinación, control y gestión de la Salud Pública ecuatoriana a través de la gobernanza, vigilancia de la salud pública, provisión de servicios de atención integral, prevención de enfermedades, promoción de la salud e igualdad, investigación y desarrollo de la ciencia y tecnología y la articulación de los actores del sistema, con el fin de garantizar el derecho a la Salud.

Para dar cumplimiento con la misión institucional, el Ministerio de Salud Pública tiene como objetivo principal responder a las exigencias de la población ecuatoriana al brindar un servicio público eficaz, eficiente y de calidad, motivo por el cual se considera indispensable desarrollar un sistema de talento humano con principios de igualdad, oportunidad y no discriminación; logrando definir de forma oportuna los requerimientos de personal, regularizando la modalidad de trabajo de los mismos, y garantizando la estabilidad laboral de las/os servidoras/es, a fin de contar con personal enfocado al servicio público, siendo la experiencia laboral un activo intangible de la institución.

La Coordinación Zonal 7 Salud, está conformada por tres provincias Loja, El Oro y Zamora Chinchipe, su matriz es en la ciudad de Loja, tiene como misión el planificar, coordinar, controlar y evaluar la implementación de la política pública sectorial y gestión institucional en territorio de su competencia, siendo fundamental mejorar la capacidad resolutoria en territorio a través de diferentes direcciones como la Dirección Zonal de Provisión y Calidad de los Servicios de Salud cuyo objetivo principal es articular y coordinar las acciones referentes a servicios de salud y atención integral a las personas, familia y comunidad, cuenta con 189 personas que trabajan en la sede y que realizan actividades administrativas y operativas, distribuidas en nueve procesos zonales.

## Ausentismo

El término absentismo, también llamado ausentismo, procede del vocablo latino absentis y se aplicaba a los terratenientes irlandeses que vivían en Inglaterra y abandonaron sus tierras. Con el desarrollo industrial, este concepto se usa para referirse a los trabajadores fabriles que se ausentan de su trabajo, por tanto, a partir del siglo XVIII, el concepto absentismo adquiere nuevas connotaciones.

El ausentismo laboral se describe como “ausencias en momentos en que los empleados deben estar trabajando normalmente”, y a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. En un sentido más amplio, “es la suma de los periodos en que, por cualquier motivo, los empleados se retardan o no asisten al trabajo en la empresa” (CHIAVENATO, 2011).

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo, (OIT), define al ausentismo “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir quedando excluido los periodos vacacionales y las huelgas, y el ausentismo de causa médica” (Baptista, C; Mendez, S.; Zunino, 1993).

Los ausentismos laborales pueden presentarse por múltiples factores, no siempre asociados a comportamientos del trabajador, en algunos casos se debe circunstancias propias de la organización. Para Bohlander (2001) las causas del ausentismo son: “Enfermedades comprobadas y no comprobadas, razones familiares, tardanzas involuntarias por fuerza mayor, motivos personales, dificultades financieras, problemas de transporte, baja motivación, clima organizacional, adaptación al puesto de trabajo, escasa supervisión, políticas inadecuadas de la empresa y accidentes de trabajo”. (Bonilla Serrano, y otros, 2014). Para Ribaya (s.f.) el ausentismo laboral se clasifica en dos grupos.

Ausentismo Legal o involuntario: En este grupo se encuentran las siguientes causas:

1. Enfermedad comprobada.
2. Enfermedad no comprobada.
3. Diversas razones de carácter familiar.
4. Tardanzas involuntarias por motivos de fuerza mayor.
5. Faltas voluntarias por motivos personales.
6. Dificultades y problemas financieros.

7. Problemas de transporte.
8. Permisos Legales
9. Maternidad y adopción

Absentismo Personal o Voluntario: En este grupo se encuentran:

1. Permisos personales
2. Inasistencias no autorizadas
3. Conflictos laborales.
4. Baja motivación para trabajar.
5. Clima organizacional insostenible.
6. Falta de adaptación del trabajador a su puesto de trabajo.
7. Escasa supervisión de la jefatura.
8. Políticas inadecuadas de la empresa.
9. Accidentes de trabajo

Basándonos en los conceptos y artículos sobre ausentismo laboral citados en párrafos anteriores, las causas del ausentismo laboral pueden ser varias, por lo cual éste es considerado por algunos autores como un fenómeno multifactorial; pues no siempre ocurre por las actitudes y motivación del trabajador, también pueden originarlo situaciones propias del comportamiento organizacional y del entorno de la organización.

### **Factores personales**

Factores de nivel individual: Las características personales de los individuos influyen en la tasa de ausencia, la duración y la razón de la ausencia.

Género: La mayoría de los estudios indican que las mujeres se ausentan más a menudo que los hombres (Rodríguez Llanos, 2013). Ritchie et al (1999) determinaron que las mujeres tenían más probabilidades de haber estado ausentes y tenía altos índices de ausentismo en todas las profesiones.

Edad: No siempre tiene relación el ausentismo con la edad. Aunque existen tendencias que indican que las los trabajadores y funcionarios mayores de 50 años tienen una mayor tasa de ausencia por enfermedad a largo plazo (Josephson et al, 2008), y esto puede deberse a que las demandas físicas y psíquicas se suelen sentir con el paso del tiempo.

Estado civil: Existen varios informes que refieren que el estado civil del profesional puede influir en la ausencia del trabajo de diferentes maneras y en diferentes entornos.

El estado de salud individual: La salud de un enfermero sin duda afectará la frecuencia y el tiempo en el que permanece fuera y dentro de su ámbito de trabajo. Desde el punto de vista de la salud, la enfermedad es la desviación de la normalidad anatómica o fisiológica; lo que se traduce en ausentismo laboral, cuya expresión económica es la disminución de la productividad.

### **Factores organizacionales**

**Clima laboral:** El clima laboral es una de las causas que produce ausentismo en las organizaciones, éste se presenta por envidias entre compañeros, pero principalmente por falta de líderes que contengan estos comportamientos.

**Falta de motivación:** “Satisfacción en el trabajo. Estado emocional agradable, derivado de los logros que está obteniendo la persona como consecuencia de su trabajo. Es la relación percibida entre lo que busca la persona en el trabajo y lo que está logrando”. (Castillo Aponte, 2007).

“Las tasas de ausentismo laboral crece ante la fatiga, las tareas rutinarias, repetitivas y parcializadas que disminuyen el interés y la motivación, que llevan a una situación de alienación, de la que intenta evadirse” (Jiménez Beltral. 2011).

Por ello la importancia del crecimiento profesional del trabajador, el cual se logra con formación y capacitaciones constantes, para que no realice las mismas funciones por períodos prolongados, las cuales conllevan a cansancio, rutinas, desmotivación y por ende ausentismo laboral.

**Económicas:** Este factor principalmente hace referencia al ausentismo generado por la insatisfacción de la remuneración recibida versus las funciones realizadas, si el trabajador siente que el salario percibido no es acorde será un empleado insatisfecho y con mayor probabilidad de ausentarse.

**Otros factores:** Existen otros factores que producen ausentismo involuntario como son las Manifestaciones o paros de terceros y los factores ambientales o catástrofes ambientales.

## **Metodología**

Los resultados obtenidos permiten sugerir planteamientos de mejora de la calidad en los servicios de la Coordinación Zonal 7 Salud en el cantón Loja, por datos comprendidos entre en el periodo enero- diciembre 2021, mediante la aplicación de los siguientes métodos: Método Científico, mismo que garantiza la rigurosidad científica en el presente estudio; Método Deductivo. Se utiliza para analizar de manera general los factores de ausentismo laboral, determinando las causas del mismo en funcionarios y trabajadores de salud que laboran en el cantón Loja dependiente de la Coordinación Zonal 7 Salud durante ese periodo; Método Inductivo. permitió el conocimiento de los factores de ausentismo laboral, determinando las causas del mismo en funcionarios y trabajadores de salud que laboran en el cantón Loja dependiente de la Coordinación Zonal 7 Salud, en el periodo enero a diciembre de 2021; Método estadístico. Para la medición de la satisfacción laboral de los trabajadores mismo que facilita la tabulación de los datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta.

La muestra contempla 180 individuos entre hombres y mujeres que laboran en la Coordinación Zonal 7 Salud.

## **Resultados**

Es importante considerar que el mayor porcentaje de trabajadores en la Zona 7 Salud, pertenecen al género femenino lo cual se atribuye fundamentalmente al hecho actual de la preponderancia femenina en las profesiones dedicadas a la salud humana. Es un dato importante si se considera que hay autores (Rodríguez Llanos, 2013; y, Ritchie, 1999) que consideran que las mujeres son más vulnerables al ausentismo que los varones. De la misma manera Luengo Martínez C, Palma Moraga S, Sandoval Paredes C, Sepúlveda Vásquez A, Villarroel C. 2020 señala que un factor para el ausentismo laboral es la fatiga ocupacional el cual se presenta con frecuencia en las mujeres, por el exceso de carga laboral y problemas en el hogar, lo que incrementa el índice de ausentismo laboral

El comportamiento laboral de una persona joven frente a las posibilidades de ausentarse del lugar de trabajo es mayor, si se compara con una persona de más de cincuenta años relativamente con menos situaciones de urgencia para ausentarse, aunque no se puede descartar que a esa edad la atención médica se vuelve más necesaria como lo sostienen Josephson, et al (2008) En este sentido

se puede observar que la mayoría de trabajadores de la salud oscilan en edades comprendidas entre 20 y 50 años de edad, lo cual implica que las responsabilidades con la familia y el círculo social inmediato, a más de las enfermedades, hacen que sean propensos a incurrir en ausencias en su labor cotidiana.

El mayor porcentaje de absentismo se registra en el nivel operativo, esto es profesionales de la salud y de apoyo a las actividades de prestación de servicios al usuario en forma directa, lo cual implica, un alto grado de responsabilidad por lo delicado que es la atención en salud y, en segundo lugar, su gran compromiso profesional. Sin embargo, no se puede asegurar que no padezcan enfermedades, problemas familiares o situaciones críticas de su economía, causas éstas que provocan ausentismo como sostiene Bohlander (2001)

El tiempo de servicio en la institución está entre 6 a 10 años, lo cual hace ver que aproximadamente la tercera parte del personal que actualmente labora en la Zona 7 Salud, conoce la cultura organizacional y, por ende, está enterado claramente de normas y políticas que rigen su desempeño en la institución, a la vez que emplea su experiencia en el servicio e imprime confianza, lo cual garantiza un clima laboral menos tenso y más productivo. Paralelamente, su experiencia puede propender a agilizar los procesos y, de alguna manera, ganar tiempo para ponerle pausa al trabajo; por tanto, la experiencia sin responsabilidad no impacta en la productividad.

La mayoría del personal que trabaja en la Zona 7 Salud, señalan que tienen compromiso social de matrimonio, lo cual implica que la responsabilidad familiar está presente en sus vidas y, por tanto, es susceptible de calamidad doméstica, enfermedad, maternidad y problemas económicos; lo cual le hace vulnerable a faltar a su lugar de trabajo por causas derivadas de su estado civil. Mas, no es despreciable el porcentaje de solteros(as) quienes, pese a su estado civil, registran inasistencias por enfermedad, citas médicas u otras.

Un reducido porcentaje que no llega al 6% asevera tener estudios de bachillerato mientras que la mayoría de informantes han realizado estudios superiores de pre y postgrado, lo cual garantiza profesionalismo y, por tanto, comprensión de la necesidad de observar normas que posibiliten ofrecer un servicio de salud con eficiencia y oportunidad. Pese a ello, tampoco están exentos de caer en ausentismo laboral.

Al solicitárseles a los encuestados autocalificar su asistencia durante el año 2021 en una escala de 0 a 10, el 93% lo hacen de seis a diez, lo cual significa que la asistencia en ese año ha sido buena

y muy buena. Los 13 informantes que se califican menos de 5, aceptan autocríticamente que han estado inmersos en situaciones de ausentismo laboral, lo que corroboran los datos y la frecuencia con la cual lo hicieron: Perales R, Loli Ponce R, Sandoval Velásquez Vegas M. (2019) aseveran que en los profesionales de la salud, las razones y factores por lo que se produce el ausentismo laboral son personales como problemas familiares, dificultades de transporte, enfermedades, búsqueda de otro trabajo, problemas en el trabajo y cambios de turno.

Sin considerar las ausencias de los lugares de trabajo durante la pandemia COVID19, en la cual se recurrió al teletrabajo, algo más de la cuarta parte de la población investigada no asistió a su lugar de trabajo, aunque, muy pocas veces asistieron como lo expresan 151 de los 180 empleados. Cabe mencionar que el 100% de los informantes que no asistieron normalmente, declaran que lo hicieron con conocimiento de sus superiores. Consecuentemente, el ausentismo registrado es de tipo legal o involuntario en la clasificación de Ribaya (s f).

Las enfermedades que el trabajador padece en un 68%, es en unos casos crónicas, en otras pasajeras, la principal causa de ausentismo en la Zona 7 Salud; seguida de las consultas médicas por enfermedad (18%) y el de maternidad (10%). muy pocas son las razones de imprevistos y compromisos sociales que establecía Bohlander (2001). Domínguez A, Mataban Choy Tulcán S. 2019 anotan que el ausentismo laboral se manifiesta por diferentes factores en el personal de salud entre los que destacan, factores individuales como enfermedades ocupacionales y de salud mental, en segundo lugar, los factores sociodemográficos referentes a la edad, sexo femenino y estado civil, y como último factor intralaboral referente a la sobrecarga laboral, inseguridad en el lugar de trabajo.

Las faltas no autorizadas tienen una fuente que radica en las insuficiencias organizacionales de control, insuficiencias que no se detectan en el caso que nos ocupa, puesto que el porcentaje es mínimo. Rodríguez I, Anaya M, Chalkley M, Jacobs R, Kowalski T, Suter J. 2020 consideran que las estrategias para disminuir el ausentismo laboral deben aportar cosas positivas, el personal debido a la sobre carga laboral con el tiempo se enferma y ese factor debe solucionarse con horas flexibles de trabajo y no aumentar las horas porque con ello aumentara el problema

El ambiente de trabajo en los procesos institucionales, requiere del concurso de aspectos psicosociales que hagan de las relaciones interpersonales un cúmulo de energía positiva en la línea de mejorar día a día la productividad. Es vital por tanto que las personas reciban muestras de motivación y empatía de parte de directivos y compañeros, así como un manejo de los conflictos

eficiente. Es bajo el porcentaje de menor grado, no por ello debe soslayarse este aspecto fundamental puesto que, como señala la definición de satisfacción en el trabajo como el estado emocional agradable, derivado de los logros que está obteniendo la persona como consecuencia de su trabajo. Es la relación percibida entre lo que busca la persona en el trabajo y lo que está logrando”. (Castillo Aponte, 2007).

Así como el ambiente afectivo es un ingrediente eficaz en la productividad, el físico es un complemento que posibilita el desarrollo de procesos eficientes y resultados óptimos. Si bien un considerable número de informantes aseguran que es adecuado, es preocupante que 73 informantes lo califiquen de poco adecuado. Indudablemente que el espacio físico es diverso en las dependencias de la Zona 7 Salud, es primordial un intento de mejorarlo. Al respecto, el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia recomienda que “las condiciones físicas que rodean el trabajo inciden en el ambiente laboral ya sea positiva o negativamente. El tener iluminación, ventilación, aseo, orden, estímulos visuales y auditivos, climatización, seguridad, entre otros factores, afecta el confort y el ánimo del trabajador, convirtiéndose el ambiente físico en un factor determinante del rendimiento laboral.”

Día a día la tecnología avanza y los procesos en las dependencias encargadas del servicio de salud a la población, debe estar a tono con dicho avance. Es preocupante, por decir lo menos, que casi el 50% de los encuestados (45,5 % entre poco y nada aceptable) consideren que no es tan aceptable el apoyo tecnológico que indirectamente es otro posible factor que incida en la predisposición para faltar al trabajo. “La conformación de un nuevo escenario socio-económico, basado principalmente en el cambio y en el uso de recursos intangibles como la información, la investigación, los conocimientos y el aprendizaje configura una nueva forma para la gestión de los servicios de la salud en aras de un desarrollo sostenible de los pueblos”. Dr. Julio C. Guerrero Pupo et al (2004) La percepción de los encuestados en torno del trato en las relaciones interpersonales. Se nota que el mayor número de encuestados 67,2% señala que es cordial, mientras que al 21,7% les parece poco cordial y un 11 %, no despreciable, lo tildan de tenso. Esta realidad es otra demostración de que es posible que el clima laboral mejore y no se convierta en otra causa del ausentismo.

Deberá tomarse en cuenta siempre que los efectos psicológicos del trabajo son una respuesta afectiva y actitudinal, puesto que están en estrecha relación con estados emocionales básicos (tristeza, alegría, enojo, etc.), procesos cognitivos (atención, memoria) y respuestas

comportamentales diversas (alcoholismo, drogadicción, estilos de vida) entre muchas otras categorías del psiquismo.

## **Conclusiones**

En base a la definición que cita la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el ausentismo laboral, se trata de un fenómeno multifactorial que afecta hoy en día a todas las empresas por el impacto que genera a nivel productivo y por el incumplimiento de objetivos de las mismas, es por ello que afirmamos que hay que planificar y desarrollar estrategias que controlen las causas que lo originan, Las enfermedades respiratorias, las osteomusculares y los traumatismos son las principales causas de incapacidad laboral, y se ha encontrado asociación entre el ausentismo laboral y el sedentarismo.

El mayor porcentaje de personal que labora en la zonal de salud es femenino, lo cual según algunos autores genera mayor ausentismo que los varones debido a la fatiga ocupacional por exceso de carga laboral y preocupación familiar, Asimismo, se observa que la mayoría son empleados menores de 50 años, mismos que tienen mayor ausentismo por sus responsabilidades con la familia, círculo social, enfermedades. Notadose que la mayoría del personal son casados lo cual implica responsabilidades derivadas de su estado civil, que repercuten en su ausencia a su lugar de trabajo, aunque lo solteros también registran inasistencias. También se observa que la mayoría del personal que labora cuenta con título profesional de pregrado y postgrado.

En los profesionales de la salud, las razones y factores por lo que se produce el ausentismo laboral son personales como problemas familiares, dificultades de transporte, enfermedades, búsqueda de otro trabajo, problemas en el trabajo y cambios de turno. Aunque la experiencia del personal de la institución propende a agilizar los procesos y, de alguna manera, ganar tiempo para ponerle pausa al trabajo, mejorando sustancialmente la productividad laboral. Por lo cual la mayoría del personal considera su labor buena y muy buena,

Las enfermedades que el trabajador padece en su gran mayoría son enfermedades crónicas y en otras pasajeras, siendo estas las principales causas de ausentismo en la Zona 7 Salud. Los ambientes de trabajo en los procesos institucionales requieren del concurso de aspectos psicosociales que hagan de las relaciones interpersonales sean cordiales en la institución, consideran el estado emocional como agradable, derivado de los logros que está obteniendo la persona como consecuencia de su trabajo.

## Referencias

1. Baptista, C; Mendez, S.; Zunino, N. (1993). Absentismo laboral. *Revista de enfermería* (Barcelona, Spain), 16(178), 59-60.
2. Bazán Soto, A. (2015). Importancia De La Admon En La Salud. *Revista Hospital Juarez Mexico*, 82, 148-149. <https://www.medigraphic.com/pdfs/juarez/ju-2015/ju153-4a.pdf>
3. Bellorin, M., Sirit, Y., & Hamoui, Y. (2005). Absentismo laboral del personal administrativo de una universidad pública venezolana, 2000-2002. *Salud de los Trabajadores*, 13, 107-118. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1393173&info=resumen&idioma=SPA>
4. Boada, J., Vallejo, R. de D., Agulló, E., & Mañas, M. Á. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17, 212-218.
5. Bonilla Serrano, D. C., Carrasco Espitia, L. M., Florez, A. M., Martínez Barbosa, L. P., Pardo Fagua, C. M., & Jiménez Barbosa, W. G. (2014). Ausentismo laboral en el centro de atención médica inmediata Vista Hermosa I nivel, empresa social del Estado. *Ciencia & Tecnología para la Salud Visual y Ocular*, 12(1), 21. <https://doi.org/10.19052/sv.2695>
6. Collana-salazar, Y. (2015). Rotación del personal , absentismo laboral y productividad de los trabajadores. *Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres*, 6(220-9336), 50-59.
7. Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
8. Martínez Galeano, N. L., & Sastoque Suárez, N. E. (2015). Caracterización Del Ausentismo Por Incapacidad Médica En Los Trabajadores Administrativos De Una Empresa De Salud. 2-9. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10063/MartinezGaleano-NelsyLorena-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Nova Melle, P. (1996). El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo. *Cuadernos de relaciones laborales*, 9, 229-239.
10. Tatamuez-tarapues, R. A. (2019). *Revisión sistemática : Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina* Introducción.

1. © 2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).